

RENUNCIA DE DERECHOS EN LOS CONVENIOS DE TERMINACIÓN LABORAL

Lic. Jair I. Anzures Ornelas

Hace unos días escuchaba a una persona que hablaba por teléfono, decir lo siguiente: «Dile que te firme su renuncia y así solo estás obligado a pagarle lo que le adeudas de sueldo, si de plano no logras que te firme, entonces hagan un convenio en el que diga que es deseo del trabajador dar por terminada la relación laboral y que por eso no desea recibir indemnización de ningún tipo».

Lo anterior no es correcto y me da tristeza que aún se sigan haciendo este tipo de despidos en los cuales el patrón simplemente le pide al trabajador que firme su renuncia.

Respecto al convenio. Debemos resaltar que en materia laboral; la Ley Federal del Trabajo nos menciona en su artículo 33 que, sin importar la denominación que se le dé, es nula la renuncia de salarios devengados, indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados por el trabajador, e incluso, dicho precepto manifiesta que todo convenio o liquidación debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y que ésta lo aprobará siempre que no tenga renuncia de los derechos del trabajador.

Actualmente existen diversos criterios jurisprudenciales que dictan que no es obligatorio el acto de ratificar un convenio de terminación ante la autoridad laboral, para que tenga validez; basta con la voluntad de las partes, ello no significa que en los convenios que no sean ratificados, pueda el trabajador renunciar a sus derechos, pues de ser así, el convenio estará afectado de nulidad y el trabajador podrá ejercer la acción correspondiente a través de un juicio laboral.

Para no caer en lo anterior, existe la negociación, a través de la cual podemos acordar modificaciones con las que ambas partes queden conformes, por ejemplo, podemos acordar que al trabajador se le pagarán todas las prestaciones devengadas y que, por concepto de indemnización, se le pagarán 45 días, en vez de una indemnización de tres meses, de este modo, no existe una renuncia de derechos por parte del trabajador, ya que se le están pagando las prestaciones a que tiene derecho, sin embargo, se están negociando las cantidades. Lo cual dejará conformes a ambas partes.

Siempre que puedan negociar, háganlo, la negociación es la mejor forma de cerrar un conflicto y de evitar que se haga más grande, a ambas partes les ahorra dinero y tiempo, que sin duda es más valioso, además de evitar el estrés, desgaste físico, mental y emocional que conlleva el hecho de tener un conflicto.

Con este artículo concluyo el año, aprovecho para desearles que todo aquello que anhelan les pase, y si no sucede ¡hagan que suceda!